

Смирнова Анна Юрьевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский
государственный университет им. Н.Г. Чернышевского»

г. Саратов, Саратовская область

DOI 10.21661/r-115655

К ВОПРОСУ О ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОСЛЕДСТВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕФОРМ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

***Аннотация:** статья посвящена анализу психологических последствий экономического реформирования современной России. Анализируются тенденции рынка труда, рассматривается субъективная трудовая незащищенность населения как следствие быстрых экономических преобразований.*

***Ключевые слова:** субъективная трудовая незащищенность, экономическое развитие, управление изменениями.*

Экономическая наука сегодня анализирует возможности и перспективы экономического развития России. Ведущие практики и теоретики экономической науки привлечены к анализу и разработке комплекса мер, призванных сделать Россию экономически эффективной страной. Безусловно, реализующийся в настоящей момент комплекс мер реформирования экономической системы призван обеспечить процветание и благополучие нашей страны на долгие годы, однако, осмыслению психологических последствий, осуществляющихся сегодня столь быстрыми темпами экономических реформ уделяется недостаточно внимания. Понимание психологических последствий экономического реформирования требует интеграции экономической и психологической наук. Подобная практика «службы» психологии на благо экономического развития в истории развития науки имеет множество блестящих примеров: на основе интеграции усилий менеджмента и психологии возникло несколько отраслей психологического знания: психология труда и организационная психология, психология менеджмента и рекламы, экономическая психология. Историческим примером этого тесного

сотрудничества наук стало бурное развитие и процветание крупных советских промышленных предприятий, активно внедряющих в своей деятельности психологические исследования и имеющих штат психологов в своем коллективе. В постсоветский период экономического кризиса психологи направили свои усилия на анализ психологических последствий безработицы и достигли также немалых результатов в разработке мер профилактики деструктивных изменений в личности безработного. Современное динамичное развитие Российского общества также требует психологического анализа, однако, имеющихся усилий психологов, особенно отечественных сейчас недостаточно. В частности, не достаточно изучены психологические последствия изменений характера занятости: все большего распространения неполной, временной занятости, внедрения становящейся все более распространенной дистанционной работы. В зарубежной психологии данная тематика активно разрабатывается, однако, зарубежные объяснительные принципы далеко не всегда могут быть переменены в практической деятельности российских организаций, а имеющиеся примеры их применения часто не успешны, так как они не учитывают особенности социо-культурной ситуации и российской ментальности. В числе вышеотмеченных нами феноменов, пожалуй, наименее изучена в отечественной науке субъективная трудовая незащищенность работников. Объективно работники получают гарантии занятости в соответствии с действующим трудовым законодательством, содержащим процедуру высвобождения работника и регламентирующим компенсационные выплаты при сокращении штата, дополнительные гарантии при сокращении штата отдельным категориям работников, в частности, матерям-одиночкам, лицам, имеющим детей-инвалидов и другим немногочисленным категориям граждан. В целом же, современный работник, занятый в организации, проходящей через экономическое реформирование, находится в ситуации, когда длительность его занятости часто не определена и нет гарантии, что рабочее место получится удержать надолго. Ситуация еще больше отягощается все еще имеющей место практикой «серых» зарплат и «неофициальной занятости». Восприятие работником

этих негативных изменений рынка труда в целом и собственной рабочей ситуации ведет к переживанию субъектом негативных эмоций, и, как следствие непродуктивному и нелояльному поведению работника по отношению к организации [3]. Неопределенность рабочей ситуации порождает переживание субъективной трудовой незащищенности.

Субъективная незащищенность в сфере труда – эмоциональное состояние работника, вызванное сочетанием интерпретацией рабочей ситуации как угрожающей в будущем сохранением занятости в определенной должности, или утратой важных аспектов работы, вследствие субъективного восприятия действия объективного стрессора (угрозы потери работы или ее важных аспектов), а также оценки собственных личностных ресурсов как недостаточных для преодоления данной ситуации и влекущее деструктивные последствия для функционирования работника, а именно: снижение качества выполнения им работы, формирования негативных установок к трудовой деятельности, снижения уровня субъективного благополучия работника, а также психосоматическим расстройствам и т.д. [1].

С одной стороны, в экономике принято считать, что конкуренция на рынке труда стимулирует работников становиться более профессиональными, в психологических исследованиях посвященных переживанию субъективной трудовой незащищенности также есть работы, аргументирующие, что переживание незащищенности вынуждает работников становиться более конкурентоспособными на рынке труда, однако даже сами авторы этих работ отмечают, что данное переживание подвергает человека большему стрессу на работе и в лонгитюдной перспективе негативные эффекты действия переживания и его последствий для работника и организации выше, чем положительные. Подобной точки зрения в своих исследованиях придерживаются: S.J. Ashford, G.-H. Huang, C.J. Kenig, C. Lee, X. Niu, T. Staufenbiel.

Основываясь на работах, анализирующих феномен субъективной незащищенности в сфере труда (S. Ashford, I. Borg, H.De Witte, D. Elizur, L. Greenhalgh, J. Hellgren, K. Isaksson, J. Pienaar, Z. Rosenblatt, M. Sverke, G.-H. Huang,

С. J. Kenig, С. Lee, Х. Niu, Т. Staufenbiel и др.) можно выделить количественную (связанную с потерей работы в целом) и качественную (связанную с потерей важных для работника характеристик труда); когнитивную (основанную на когнитивной оценке рабочей ситуации) и аффективную (связанную с переживаниями возможной потерей работы) грани феномена.

В соответствии с теорией психологического контракта, когнитивная субъективная незащищенность в сфере труда может быть рассмотрена как аналог нарушения психологического контракта, при этом это нарушение проявляется в когнитивной оценке того, что организация может пренебречь (нарушить) своими обязательствами по отношению к работнику и влечет (согласно теориям межличностного взаимодействия как обмена) соответствующие поведенческие изменения со стороны работника.

Х. Де Витт, отмечает, что будущее работников, переживающих субъективную незащищенность в сфере труда характеризуется неопределенностью, они не знают, смогут ли продолжить работу на прежнем рабочем месте или будут уволены. И в этом отличие феномена субъективной незащищенности в сфере труда от предстоящего увольнения являющегося неизбежным. Сотрудники, уже получившие уведомления о предстоящем в будущем увольнении, могут предпринимать активные шаги для преодоления ситуации – а именно искать новую работу. Те, чье будущее неизвестно, напротив, не могут должным образом подготовить себя к возможным негативным последствиям, так как неопределенность их рабочей ситуации не позволяет им адекватно определить необходимость совершения действий по поиску новой работы [3]. Именно эта субъективно переживаемая неопределенность, неподконтрольность ситуации, является недопустимо высокой «психологической ценой» при том, что фактически экономической благосостояние работника сохраняется на прежнем уровне, следовательно, при традиционной экономической оценке эффективности той или иной меры экономического развития не может быть учтена. Вместе с тем, переживание субъективной незащищенности, как уже отмечалось, ведет к вполне «реальным» экономиче-

ским последствиям: снижению производительности, ухудшению качества работы, затратам на оплату больничных листов, а также психологическим последствиям: стрессу, снижению уровня субъективного благополучия у работников. При этом, зарубежным исследователям удалось эмпирически обосновать, у уже получивших определенное известие о своем увольнении работников этот уровень субъективного благополучия выше, а число психосоматических расстройств ниже, чем у тех, чей рабочий статус неопределен.

Таким образом, можно заключить, что незащищенность в сфере труда – это субъективное восприятие объективной ситуации, однако, последствия переживания вполне реальны и для работника и для организации, хоть и достаточно трудно измеримы в анализе эффективности хозяйственной деятельности. Экономическая наука сегодня, изучая возможности и перспективы экономического развития России, в обязательном порядке должна принимать во внимание обсужденные в данной статье показатели.

Список литературы

1. Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Известия Саратовского университета. Новая серия (Сер. Философия. Психология. Педагогика.). – 2015. – Вып. 4. – С. 99–106
2. Huang G.-H. Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes / G.-H. Huang, X. Niu, C. Lee, S.J. Ashford // Journal of Organizational Behavior. – 2012. – Vol. 33. – P. 752–769.
3. De Witte H. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences // Journal of Industrial Psychology. – 2005. – Vol. 31 (4). – P. 1–6.